BILDUNGSFORUM KLEVE
KATHOLISCHE KIRCHE BISTUM MÜNSTER

präventi n im bistum münster

Institutionelles Schutzkonzept des Bildungsforums Kleve

Mehrere Gründe haben uns bewogen uns als Bildungsforum Kleve ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen: Zum einen sind Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlenen Zielgruppen in unserer Arbeit. und zum anderen ist der Bereich des Kinderschutzes seit vielen Jahren im Bereich der Bildung ein wichtiger Baustein. Auf der anderen Seite gibt es natürlich den gesetzlichen und kirchlichen Schutzauftrag, dem wir uns verpflichtet fühlen.

Unser Ziel ist es, in allen Bereichen am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken.

Von Anfang an haben wir das Personal im Bildungsforum (BF) geschult und auch für andere Einrichtungen aus dem kirchlichen Bereich Schulungen angeboten. Das Einholen von erweiterten Führungszeugnissen wurde auch im Bereich der eigenen Mitarbeiter und bei einem Teil der Dozentinnen und Dozenten umgesetzt. Der nächste Schritt in der Vervollständigung unserer Bemühungen ist nun die Erstellung eines eigenen Schutzkonzeptes für alle Einrichtungen des BF zusammen.

Schlüssel bei all unseren Bemühungen sind unsere Mitarbeiter sowohl hauptberuflich, als auch neben-bzw. ehrenamtlich. Wir sind davon überzeugt, dass wir nach außen nur gut wirken, wenn wir auch innerhalb des Forums selber schützend und achtsam unterwegs sind.

Erarbeitet wurde das Schutzkonzept von der Präventionsfachkraft (PFK) mit den Kolleginnen aus der Präventions-AG und der Leitungskonferenz.

Unser Auftrag ist, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt in unserem institutionellen Kontext zu schützen und in Kontakt mit ihnen eine Kultur der Achtsamkeit zu pflegen, wie wir sie auch untereinander pflegen.

Dazu sollen die unterschiedlichen Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes beitragen, die im Schaubild dargestellt sind.

Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes

Ausgangspunkt Risikoanalyse:

Die Risikoanalyse ist der erste Schritt zur Erstellung eines Schutzkonzeptes und greift Bestandteile des Schutzkonzeptes auf. Der Träger das Bildungsforum Kleve ist gleichzeitig Auftraggeber und Adressat für die Analyse.

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen sowie Schutzstrukturen in unserer Einrichtung Gruppierungen zu erkennen. Die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit bedeutet für uns auch, unsere Organisationsstrukturen und alltäglichen Abläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen ermöglichen oder sogar begünstigen, zu überprüfen. Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Im Bildungsforum Kleve wurde die Situation in jeder Einrichtung mit Hilfe eines Bogens erfasst. Diese Bestandsaufnahme wurde von der Präventionsfachkraft gesichtet und wurde in einem Maßnahmenplan zusammengefasst.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen sexualisierte Gewalt erforderlich waren, und die in das Institutionelle Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt werden mussten.

Berücksichtigung fanden insbesondere folgende Ergebnisse. Es zeigte sich, dass das Bildungsforum im Bereich der Schulungen der Mitarbeiterinnen gut aufgestellt ist und dies zum Standard gehört. Es gab einzelne Punkte, die aber noch der Bearbeitung bedürfen und wertvolle Hinweise darstellen. Der Großteil der Punkte konnte den sowieso zu erstellenden Punkten des Schutzkonzeptes zugeordnet werden. Wie nennen hier beispielhaft:

- Überprüfung und Festlegung der Frage der **Schulungen**: Welche Dozenten sind wie lange zu schulen? Wer muss eine Führungszeugnis vorlegen.- wird bearbeitet durch die Punkte Erweitertes Führungszeugnis und Aus- und Fortbildung.

- Wir haben festgehalten, was wir schon an **Bildungsmaßnahmen** zur Stärkung anbieten- hier müssen wir entscheiden, ob wir diesen Bereich noch ausbauen wollen und können.

- Zielgruppen: Der Fokus beim Schutz liegt bei den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, aber als Einrichtung sind wir auch mit Angebote in Einrichtungen mit **Schutzbefohlenen** präsent (Altenheimen, Behinderteneinrichtungen etc.) - dies wurde als Punkt markiert und wird zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal genauer in den Blick genommen.

- Im Bereich **Qualitätsmanagement** ist es nur notwendig in kleinen Teilen des bestehende System zu ergänzen. Bestimmte Dokumente wie zum Beispiel der Bogen für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder der Bogen zur Raumerfassung müssen um den Aspekt und die Sichtweise der Prävention ergänzt werden.

- Deutlich wurde ebenfalls, dass das Thema Prävention schon gut bei den Mitarbeiterinnen des BF verankert ist, aber in den nächsten Jahren daran gearbeitet werden

muss, dass sich eine veränderte Haltung im Sinne von Achtsamkeit entwickelt und deutlich wird. Zeil ist, dass es um eine veränderte und gelebte Haltung geht und nicht um ein abgelegtes Papier zu diesem Bereich.

Dies sind nur einige exemplarische Auszüge. Alle genannten Punkte wurden sortiert und von Seiten der Präventionsfachkraft wurde überlegt, mit wem welche Maßnahme wie zu besprechen und abzustimmen sind. Dies wurde auch in einen zeitliche Abfolge der Bearbeitung gebracht.

Durch die Erörterung in der Leitungskonferenz, mit einzelnen Mitarbeitern, dem Vorstand wurde eine hohe Partizipation erreicht. Bewusst haben wir auf eine Befragung von Teilnehmern verzichtet. Wir möchten lieber zuerst das Schutzkonzept einführen und wollen dann schauen, wie es uns gelingt, dies im Alltag zu etablieren. Dies könnten wir dann im Rahmen einer späteren Evaluation überprüfen.

Persönliche Eignung: Personalauswahl und -entwicklung

Der Träger der Einrichtung wird sowohl durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG) als auch durch die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ aufgefordert sicherzustellen, dass er nur geeignetes Personal einstellt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Die Präventionsordnung für das Bistum Münster formuliert dieses auch im § 4 und bildet so den Rahmen für die Grundvoraussetzungen, die bei der Personaleinstellung zu beachten sind. Die Eignungsfeststellung muss vom jeweils zuständigen Gremium bzw. der zuständigen Person sowohl schon im Bewerbungsgespräch, bei der Einarbeitung als auch bei den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen thematisiert werden. Auch im Bereich der Dozentinnen und Dozenten muss diese Frage beantwortet werden, wie diese persönliche Eignung festgestellt wird.

Dies zu überprüfen und im Blick zu halten ist eine Leitungsaufgaben. Aus diesem Grund sind alle, die sich mit Personalangelegenheiten befassen, wie z.B. Vorstand, die Leitungen der

Einrichtungen in der Thematik Prävention besonders zu schulen und mit dem ISK vertraut zu machen.

Auf den Stellenwert von erweitertem Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung und Selbstverpflichtungserklärung wird gesondert eingegangen.

Dieser Bereich der Persönlichen Eignung richtet sich in besonderer Weise an die Trägervertreter und Leitungen in den Bildungsforen. Daher gibt es für diese Personen vertiefende Ausführung (Anlage 1) zu diesem Themenbereich und eine kleine Arbeitshilfe für den praktischen Teil zum Einsatz bei Bewerbungsverfahren und Bewerbungsgesprächen (Anlage 2) im Anhang.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In diesem Zusammenhang regelt der § 72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), dass der Träger der Einrichtung sich bei der Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen **erweiterte Führungszeugnisse** nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister)

von allen hauptamtlich Tätigen vorlegen lassen muss. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches StGB) rechtskräftig verurteilt worden sind.

Dieses Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre erneuert werden. Die Verantwortung für das Einholen und Einsichtnahme trägt der Träger für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen. Konkret liegt es im Bildungsforum bei der Geschäftsführung des Regionalverbundes als Stelle, die alle personalverwaltenden Aufgaben übernimmt. Von dort wird zur Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses aufgefordert, die Einsichtnahme durch die Geschäftsführung dokumentiert und das Datum der Abgabe in eine Liste eingetragen. Dort wird auch in dieser Dokumentationsliste aufgeführt, wer wann zu diesem Bereich geschult wurde und wann es wieder erneuert werden muss. Zum Umfang der Schulungen verweisen wir auf den Punkt Aus- und Fortbildung.

Das Zeugnis selbst verbleibt beim jeweiligen Mitarbeitenden. Lediglich das Datum des Zeugnisses und das Datum der Einsichtnahme darf protokolliert werden, damit der jeweilige Träger einen Nachweis über die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses besitzt.

Der Träger ist verpflichtet zu dokumentieren, wie der Stand ist bezüglich:

- Führungszeugnisse (Wer hat wann das Führungszeugnis vorgelegt..)
- Selbstauskunftserklärung /Selbstverpflichtungserklärung (Wer hat wann unterschrieben)
- Präventionsschulung (wer wurde wann in welchem Umfang geschult)
- Verhaltenskodex (wer hat wie unterschrieben…)

Vorlagen für die Aufforderung zur Einreichung bzw. Erneuerung des Führungszeugnisses, für die Protokollierung der Einsichtnahme, die Selbstauskunftserklärung und die Dokumentation liegen in der Geschäftsführung des BF vor.

Die **Selbstauskunftserklärung** bei Hauptberuflichen ist vom Mitarbeitenden in Verbindung mit dem erweiterten Führungszeugnis vorzulegen und gibt Auskunft über den aktuellen Stand von eventuellen Verfahren oder Tatbeständen.

Selbstauskunftserklärung
Gemäß §2 Abs. 7 PrävO werden alle hauptamtlich Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, aufgefordert, einmalig eine Selbstauskunftserklärung zu unterschreiben. Diese wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom kirchlichen Rechtsträger verwaltet und aufbewahrt. Die Selbstauskunftserklärung gleicht im Wortlaut dem §9 der bisherigen Selbstverpflichtungserklärung. Diese wird ersetzt durch den neu zu erstellenden Verhaltenskodex. Die Einhaltung des Verhaltenskodexes gilt sowohl für Haupt- als auch Ehrenamtliche.

In der Selbstauskunftserklärung versichert der/die Mitarbeiter/-in, dass er/sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird, verpflichtet er/sie sich, dies dem/der Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen (Anlage 3)

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Bis in einer Einrichtung der Verhaltenskodex vorliegt, ist zudem noch die Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung notwendig. Dieses entfällt, sobald ein Verhaltenskodex vorliegt, der

dann unterschrieben werden muss. **Bei Hauptberuflichen braucht es immer Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung.**

Im Bereich der Dozentinnen/ Dozenten und Ehrenamtlichen muss der Träger 1 x festlegen und einschätzen, wer ein Führungszeugnis vorlegen muss. Zuständig für die Aufforderung und Erneuerung des erweiterten Führungszeugnisses ist die jeweilige Einrichtungsleitung für die neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen. Das Verfahren, wie dies in der Einrichtung genau verankert ist, regelt eine Verfahrensanweisung.

Im Bildungsforum Kleve **legen alle Dozenten und Dozenten ein erweitertes Führungszeugnis vor, die mit Kindern arbeiten.** Bei der Arbeit mit Schutzbefohlenen wird im Einzelfall von der Einrichtungsleitung entschieden, welche Dozent ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss. Das Verfahren und die Vorlagen sind in einer Verfahrensanweisung beschrieben.

Die Kosten müssen von den Dozentinnen und Dozenten selbst übernommen werden. Ehrenamtliche sind von den Kosten befreit.

Alle Dozentinnen und Dozenten unterschreiben den Verhaltenskodex.

Verhaltenskodex

Die Einrichtungen des Katholischen Bildungsforums Kleve sind Orte, die Menschen in vielfältigen Lebensphasen begleiten und bilden. Sie unterstützen die Menschen dabei, ihre Fähigkeiten zu entdecken, ihr Leben zu meistern ihre Freizeit mit Sinn und Verantwortung zu gestalten. Sie bieten Raum für Selbsterfahrung und Gemeinschaft mit sich und Gott.

Dieser Dienst ist geprägt von Aufmerksamkeit, Interesse und Wertschätzung gegenüber Teilnehmern der Angebote, aber auch gegenüber Kollegen und Kolleginnen.

Dafür ist es unerlässlich, dass ein Vertrauensverhältnis zu den Bezugspersonen in den jeweiligen Einrichtungen aufgebaut werden kann. Dies gilt im besonderen Maße für jugendliche oder erwachsene Personen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Klare Verhaltensregeln stellen in diesem Zusammenhang einen respektvollen Umgang und ein fachliches Verhältnis sicher.

Diese Regeln sind in einem Verhaltenskodex definiert. Nach der Rahmenordnung besteht die Verpflichtung, dass jeder Rechtsträger einen für seine Arbeitsbereiche passenden Verhaltenskodex erstellt. Solche klar und konkret definierten Verhaltensregelungen können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen. Sie verkleinern die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzverletzungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten.

Dieser Verhaltenskodex ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen und Honorarkräften vorzustellen, zu erläutern und zur Unterzeichnung vorzulegen. Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex stellt dabei eine verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung, sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit bzw. Honorartätigkeit dar.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit ist dieser Verhaltenskodex auch den Teilnehmenden der Einrichtung bekannt zu machen.

Ziel ist es, dass so die geltenden Standards bekannt sind und bei Abweichung von diesen schneller interveniert wird, um die Abweichung zu unterbinden.

Im Falle von Mitarbeitenden schafft dies zudem eine Grundlage, um auch bei Grenzverletzungen (nicht erst bei strafrechtlich relevanten Delikten) gegen unerwünschte Verhaltensweisen disziplinarisch vorgehen zu können.

Dieser Verhaltenskodex ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und ggf. anzupassen. Gemäß den Vorschlägen verschiedener Arbeitshilfen soll der Verhaltenskodex folgende Punkte enthalten:

- Sprache, Wortwahl, Kleidung
- Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken u. Vergünstigungen
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Disziplinierungsmaßnahmen und Umgang mit Fehlverhalten
- Nähe und Distanz auf Reisen

Der Verhaltenskodex ist hier nicht eingefügt, sondern kann auf der Homepage jeder Einrichtung eingesehen werden.

Qualitätsmanagement

Im Bildungsforum Kleve ist ein Qualitätsmanagementsystem vorhanden und dieses wird regelmäßig überprüft. So muss für das ISK kein eigenes QM-System entwickeln.

Im Rahmen eines internen Audits wurde der Bereich Prävention in das bestehende System integriert .Eine Überprüfung und Weiterentwicklung erfolgt alle 3 Jahre. Verantwortlich ist der/die QM-Beauftragte des Bildungsforums im Zusammenwirken mit der Präventionsfachkraft des BF.

Aus- und Fortbildung

Um in Bildungsforen sexuellen Missbrauch bestmöglich zu verhindern bzw. diesen frühzeitig zu erkennen und dann zielgerichtet dagegen vorzugehen, benötigen Beschäftigte fachliche Kenntnisse und Orientierung zum Themenkomplex.

Bereits beschäftigte Fachkräfte, Honorarkräfte und Ehrenamtliche benötigen hierfür regelmäßig wiederkehrende Fortbildungen und/oder gezielte Weiterbildungen. Zudem sollte das Thema sexualisierte Gewalt und der Umgang damit in der Organisation zum Thema gemacht werden. Gerade der regelmäßige Austausch verankert das Thema nachhaltig in den Köpfen der Beschäftigten und hält das spezifische Wissen präsent.

Der Träger hat Sorge dafür zu tragen, dass alle Tätigen in entsprechender Weise eine Schulung im Sinne des § 9 der Präventionsordnung absolviert haben.
Der Träger entscheidet über den Umfang der Schulungen für seine Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen und sollte im ISK festhalten, welcher Personenkreis welche Schulungen absolvieren muss.

Alle hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bildungsforum Kleve nehmen nach § 9 der Präventionsordnung für das Bistum Münster an einer 12stündigen Schulung teil. (§ 9 PrävO, Ausführungsbestimmungen VI).

Die hauptberuflichen Mitarbeitenden in der Verwaltung erhalten eine dreistündige Information, bei der gründlich über das Institutionelle Schutzkonzept des Bildungsforums und Prävention informiert wird.

Alle nebenberuflich und ehrenamtlich tätige Personen, die mit Kindern arbeiten besuchen eine 6stündige Präventionsschulung. Alle Dozentinnen und Dozenten aus dem AB 16 mit mehr als 3 Kurse pro Jahr (> als 12 Stunden) absolvieren einen 6 Stunden Kurs. Dozenten, die durchgehend und/oder regelmäßig Angebote mit Schutzbefohlenen durchführen, werden im Umfang von 3 Stunden geschult.

Mit allen anderen Dozentinnen und Dozenten, die nicht an einer Schulung teilnehmen (müssen), wird der Verhaltenskodex besprochen und damit auch über die Verfahrenswege der Einrichtung (Handlungsleitfäden) informiert .

Laut Ausführungsbestimmung zur Präventionsordnung nehmen alle hauptberuflichen und die bestimmten, freien Mitarbeitenden fünf Jahre nach der ersten Präventionsschulung an einer Fortbildung zur Vertiefung teil.

Diese Vertiefungsschulungen sollten mindestens alle fünf Jahre stattfinden. Dann soll mit der Hälfte des Umfangs der Basisschulung aufgefrischt werden. Wer zum Einstieg als Basis eine 3 Stunden Schulung hatte, verbleibt auf diesem Stundenniveau.

In den Teams Nord und im Team Süd gibt es jeweils mindestens eine pädagogische Fachkraft, die berechtigt ist, 12stündige Präventionsschulungen durchzuführen. Sie hat zuvor an einer 4tägigen Referentenausbildung teilgenommen, die von der Fachstelle Prävention angeboten wird. Diese Schulungsreferentinnen, müssen innerhalb von zwei Jahren jeweils vier Präventionsschulungen durchführen und pro Jahr an einer Fortbildungsveranstaltung der Fachstelle Prävention teilnehmen. (Curriculum für die Schulungen zur Prävention). Ansonsten verfällt die Berechtigung zur Durchführung von Präventionsschulungen.

Die ausgebildeten Mitarbeiter des Bildungsforums treffen sich mit der Präventionsfachkraft des BF zum fachlichen Austausch und Planung von Fortbildungen. Eine Mitarbeiterin des Bildungsforums hat den Auftrag mit einem gewissen Stundenumfang übergreifende Aufgaben für das Forum zu erledigen (Dokumentation für den Bereich Dozenten/Dozentinnen; Abwicklung von Schulungsanfragen…).

Dokumentation erfolgt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Geschäftsführung. Eine Mitarbeiterin des Bildungsforums dokumentiert dies für den Bereich der Dozentinnen und Dozenten.

Beschwerdewege

Unser Beschwerdemanagement hat dabei vor allem das Ziel, Kinder und Jugendliche und Schutzbefohlene vor unangemessenem Handeln zu schützen und die Qualität des Handelns zu verbessern. Wir sehen in diesem Beschwerdeverfahren die Chance, auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese

verändern zu können.

Als Bildungsforum besitzen wir ein Beschwerdemanagement für Lob und Kritik im Alltag. Dies ist auf diesen sensiblen Bereich schwer zu übertragen.

Im Bereich der Beschwerdewege gibt es mehrere Varianten, die für unterschiedliche Personengruppen und Orte gelten. Als Einrichtung müssen wird deutlich machen, dass wir offen sind für alle Hinweise aus diesem Bereich. Fehlverhalten untereinander und gegenüber anderen wird benannt und korrigiert. Wir dulden kein grenzverletzendes Verhalten und bestärken uns gegenseitig darin notwendige Schritte zu gehen.

Folgende Varianten im Bereich der „Beschwerde“ sind möglich:

1. **Dozenten melden sich.** Sie wenden sich an ihre zuständigen Ansprechpartner (AB-Leitung) /Vertrauensperson im Haus. Die Aufgabe der Vertrauensperson ist es, zunächst einmal Gesprächsbereitschaft zu signalisieren.
   Natürlich ist es auch jederzeit möglich, sich an die Verwaltung in jeder Einrichtung zu wenden, die es bitte umgehend an die AB-Kollegin weitergeben. Wenn die nicht anwesend ist, an eine der Präventionskräfte im BF.

Das sind:

- Ute Krapohl-Leppers (Kreisteam und Team Nord)
- Julia Simmes (Team Süd)

Die AB-Leitung kann sich mit der einer Präventionskraft im BF besprechen, um die Situation einzuschätzen und nach Handlungsmöglichkeiten suchen. Die Präventionskraft dokumentiert dies in dem vorgesehenen Dokumentationsbogen (Anlage 4).

Der ausgefüllte Dokumentationsbogen wird immer an die Präventionsfachkraft im BF weitergeleitet. Die Hausleitung wird ebenfalls informiert.

Wenn weitergehende Schritte erforderlich sind, informiert die Präventionsfachkraft die Gesamtleitung. Gemeinsam wird über weitere Schritte entschieden.

Umgang bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt
Wenn es einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt gibt, folgen wir den vereinbarten Handlungsleitfäden, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Präventionsfortbildung zur Kenntnis genommen haben. Die Handlungsleitfäden wurden auf die spezifischen Belange im Bildungsforum adaptiert. (Anlage 5)

2. **Teilnehmerinnen und Teilnehmer melden sich.**

Verfahren wie oben.

In allen Einrichtungen gibt es einen Aushang, wer relevanter Ansprechpartner im Bildungsforum und Bistum ist. (Anlage 6)

3. **Beschwerde/Hinweise über einen Mitarbeiter des BF**

Beschwerden und Hinweise über Mitarbeiter des BF werden immer wie im QM schon geregelt an die zuständige Leitung weitergegeben. Diese berät dann mit PFK und Gesamtleitung über weitere Schritte.

4. Beschwerde/Hinweise über eine Leitungsperson

Im Fall einer Beschwerde/eines Hinweises über eine Leitungsperson gibt es einen aus dem Vorstand benannten Ansprechpartner/Ansprechpartnerin, der/die intern bekannt ist. Diese berät mit der PFK und/oder Gesamtleitung das weitere Vorgehen, wenn sie nicht der Gegenstand der Hinweise sind.

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen (§10 PrävO)

In unserer Arbeit ist es unser Ziel ist es, Kinder darin zu unterstützen, eigenverantwortliche und selbständige Persönlichkeiten zu werden. Die geschieht in all unserer Angeboten im Fachbereich 1 und durch die Haltung der Mitarbeiter und Dozenten, die dieses Angebot durchführen. In unseren Eltern-Kind Angeboten ist es uns wichtig, die Erziehungsberechtigten für den Bereich der Prävention zu sensibilisieren und zu stärken.

Daneben greifen wir den Bereich Prävention explizit bei Abenden und Reihen zu pädagogischen Themen auf. So haben wir zum Beispiel Elternabende zu Sanktionen, Geschlechtsspezifischer Erziehung, Pubertät etc. Daneben gibt es Reihen wie zum Beispiel Starke Eltern- Starke Kinder oder Selbstverteidigung für Kinder etc., die sich im Bereich der Prävention direkt an unsere Zielgruppen wenden.

Wir werden noch einmal in den Blick nehmen, ob wir das Angebot so belassen oder ob es noch der Ergänzung bedarf.

Daneben bieten wir Präventionsschulungen an für die Pfarreien. Hier für die Mitarbeiter außerhalb der Kitas und Pastoral und im Bereich der Katechese.

Folgende pädagogischen Prinzipien der Erwachsenen- und Familienbildung leisten in unseren Augen einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Persönlichkeiten und damit zur Prävention von sexualisierter Gewalt:

- Freiwilligkeit: Jedes Angebot ist freiwillig und kann von unserem Gegenüber angenommen oder abgelehnt werden.
- Grenzachtung: Wir akzeptieren die Grenzen jedes Einzelnen und ermutigen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, diese offen zu bekunden und zu vertreten.
- Partizipation: Die Teilnehmenden unserer Veranstaltungen werden an möglichst vielen Stellen mit einbezogen bzw. können Rückmeldungen geben. Dies gibt auch für die Dozentinnen und Dozenten

Ausblick

Für den Zeitraum bis zur nächsten Überprüfung des Schutzkonzeptes in drei Jahren nehmen wir uns vor:

1. Implementierung des Schutzkonzeptes. Stärkung der Mitarbeiter in der Sicherheit in den Abläufe und Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit.

Schlüssel bei all unseren Bemühungen sind unsere Mitarbeiter sowohl hauptberuflich, als auch neben-bzw. ehrenamtlich. Wir sind davon überzeugt, dass wir nach außen nur gut wirken, wenn wir auch innerhalb des Forums selber schützend und achtsam unterwegs sind.

2. Beschwerdemanagement

   - Wir weisen Teilnehmende und Dozenten/Dozentinnen auf die Möglichkeit der Rückmeldung zu dem Thema hin.
   - Wir dokumentieren Rückmeldungen zu unserem Schutzkonzept, um daraus zu lernen.

3. Sicherstellung von Angeboten in unserem Programm des BF zur Stärkung von Kindern und/oder deren Erziehungsberechtigten.
4. Veröffentlicht wird das ISK des Bildungsforums Kleve auf den Homepages der fünf Teileinrichtungen.

In Kraft gesetzt durch den Vorstand des Regional Regionalverbund der Katholischen Erwachsenenbildung und Familienbildung im Kreisdekanat Kleve e. V. und die Gesamtleitung des Bildungsforums Kleve am 25.01.2019

Für den Vorstand

_____ (Simone Schönell)

Gesamtleitung Bildungsforum Kleve

_____ (Kirsten Lommen)

Anlagen

Anlage 1: Grundgedanken persönliche Eignung
Anlage 2: Leitfaden bei Vorstellungsgesprächen
Anlage 3: Selbstauskunftserklärung
Anlage 4: Dokumentationsbogen
Anlage 5: Handlungsleitfäden
Anlage 6: Übersicht der Ansprechpartnern bei Beschwerden/Hinweisen

Anlage 1

Personalauswahl und Personalentwicklung – Persönliche Eignung

Einstellungsvoraussetzungen – Rechtliche Grundlagen

Der Träger der Einrichtung wird sowohl durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG) als auch durch die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventions-ordnung)“ aufgefordert sicherzustellen, dass er nur geeignetes Personal einstellt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Die Präventionsordnung für das Bistum Münster formuliert dieses auch im § 4 und bildet so den Rahmen für die Grundvoraussetzungen, die bei der Personaleinstellung zu beachten sind. Die Eignungsfeststellung muss vom jeweils zuständigen Gremium bzw. der zuständigen Person sowohl schon im Bewerbungsgespräch, bei der Einarbeitung als auch bei den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen thematisiert werden.

„§ 4 Persönliche Eignung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

(2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

(3) Im Sinne von § Personen 2 Abs. 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind.“

Auf den Stellenwert von erweitertem Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung und Selbstverpflichtungserklärung wird gesondert eingegangen.

Bereits in der **Stellenausschreibung** sollte über das institutionelle Schutzkonzept der Einrichtung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige informiert werden. Dies hat zum einen eine abschreckende Wirkung gegenüber potentiellen Täter/innen, zum anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung der Einrichtung zu diesem Thema informiert. Auch der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses könnte bereits in der Stellenausschreibung vermerkt sein.

Bei der **Sichtung der Bewerbungsunterlagen** empfiehlt sich eine Analyse der Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel, fehlende Zeugnisse, Lücken und massive Brüche im Lebenslauf. Die aufgeführten Beispiele lassen natürlich nicht unmittelbar auf Täter/innen schließen, denn für alle Punkte kann es auch ganz plausible Begründungen geben, jedoch sollten solche Auffälligkeiten im Bewerbungsgespräch angesprochen werden. Ein besonderer Blick ist auf die Arbeitszeugnisse zu werfen: Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?

Bei der **Durchführung des Bewerbungsgespräches** selbst sollten neben den Fragen nach Sozial- und Persönlichkeitskompetenz und der Fach- und Methodenkompetenz auch Fragen zur christlichen Werteorientierung im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ thematisiert werden. Dabei sollten die Aspekte aus dem Verhaltenskodex und das ISK insgesamt angesprochen werden

Nach einer erfolgten Einstellung sollen dem zukünftigen Mitarbeiter/ der zukünftigen Mitarbeiterin folgende Materialien ausgehändigt werden:

- die Präventionsordnung des Bistums Münster und/oder das Schutzkonzept der jeweiligen Einrichtung,
- Leitbild
- Die Handlungsleitfäden zum Umgang in konkreten Fällen und Kontaktdaten der zuständigen Mitarbeiter des Bildungsforums
- Verhaltenskodex (noch ohne Unterschrift des Dienstgebers)

Nutzen Sie **die Probezeit**, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen neuer Mitarbeitenden in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen und sprechen Sie Auffälligkeiten an.

Unter dem Aspekt der **Personalentwicklung** wird ist es Aufgabe der dafür zuständigen leitenden Mitarbeiter/innen den Themenbereich „Prävention“ und „Kultur der Achtsamkeit“ immer wieder in Gesprächen mit Leben zu füllen. Dieses kann in Teamgesprächen oder Dienstbesprechungen der hauptamtlichen Mitarbeitenden geschehen, aber auch in Fachkonferenzen mit den nebenamtlichen Dozenten und Dozentinnen. Allerdings gilt es dabei jeweils die Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Ein weiterer Baustein im Rahmen der Personalentwicklung ist das in allen Bildungsforen übliche **Mitarbeiterjahresgespräch.** Hier sollte der bereits vorhandene Leitfaden

um den Themenbereich ISK und Prävention erweitert werden, damit das Thema eine Regelmäßigkeit und Dynamik erfährt.

Im Sinne der Personalentwicklung hat die jeweilige Leitung des Bildungsforums dafür Sorge zu tragen, dass entsprechend der Einsatzgebiete der jeweiligen Mitarbeiter/innen das nötige (Fach-)wissen zum Thema Prävention vorhanden ist und die Mitarbeiter/innen an den notwendigen Schulungen teilnehmen bzw. teilgenommen haben.

Anlage 2

Praktischer Teil – Personalauswahl und Entwicklung

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs oder in einem zweiten Gespräch sollten neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Werteorientierung zusätzlich im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ folgende Aspekte thematisiert werden:

- Die Standards der Einrichtung zur Problematik von (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche /das Schutzkonzept der Einrichtung mit der Darstellung der institutionellen, präventiven Strukturen
- Regeln zum Umgang mit der Zielgruppe und Verhaltensregeln (Ansprechen im Bewerbungsgespräch, im Anstellungsverfahren und in der Einarbeitungsphase)
- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Offenheit für die Problematik
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen
- Vorstellung der Beschwerdewege

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, zu dokumentieren (vgl. Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept vom Erzbistum Köln, 2015, Heft 3, S.8)
Als Einstieg in dieses Thema können Sie z.B. folgende Punkte ansprechen:

- Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen in der Vergangenheit zu lernen
- Schutz bieten für Kinder, Jugendliche und volljährige Schutzbefohlene in der eigenen Einrichtung
- alle Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt haben eine hohe Bedeutung für den Träger
- von Seiten des Trägers wird auf mögliche sexuelle Übergriffe bzw. Grenzverletzungen geachtet / die Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird erwartet
- ein institutionelles Schutzkonzept inklusive verbindlicher Verhaltensregeln zum fachlich-adäquaten Umgang mit den Minderjährigen und/oder Schutzbefohlenen besteht
- Voraussetzung für eine Anstellung ist wertschätzender und grenzwahrender Umgang und transparentes Handeln.

Beispielfragen im Vorstellungsgespräch können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Haben Sie schon einmal (sexualisierte) Gewalt in einem Ihrer früheren Arbeitsfelder erlebt? Wie wurde damit umgegangen und wie fanden Sie diese Vorgehensweise?
- Haben Sie sich schon über die Präventionsarbeit im Bistum Münster im Internet informiert?“
- Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige“ fortgebildet?
- Sind Sie bereit, sich zum Thema „grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- Wie stellen Sie sich präventives Handeln in diesem Arbeitsfeld vor?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
- Was fällt Ihnen als erstes ein, wenn sie an (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche denken?
- Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?
- „Haben Sie schon mal erlebt, dass sich ein Kollege/eine Kollegin grenzüberschreitend verhalten hat? Wie haben Sie reagiert?“
- Oder arbeitsfeldspezifische situative Fragestellungen: „Wie würden sie sich verhalten, wenn…“
    - Sie in Ihrer Kurstätigkeit grenzverletzendes Verhalten von Teilnehmer/innen untereinander oder gegenüber Kindern und Jugendlichen bemerken?
    - Sie in einem ihrer Kurse eine Auffälligkeit im Bereich Kindeswohl bemerkt hat? Was sind wohl die nächsten Schritte in unserer Einrichtung?

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, zu dokumentieren.
Im Kontext des Vorstellungsgespräches können die nötigen Unterlagen zur Einstellung eingeführt werden: Erweitertes Führungszeugnis, unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung/ Verhaltenskodex

Anlage 3

Selbstauskunftserklärung
gemäß § 6 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Münster

I. Personalien der/des Erklärenden

Name, Vorname	
Geburtsdatum, -ort	
Anschrift	

II. Tätigkeit der/des Erklärenden

Einrichtung, Dienstort	
Dienstbezeichnung	

III.

Erklärung: In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt[1] rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

_____, den _____

Ort Datum

_____

Unterschrift

[1] §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 STGB

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlichen Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch Kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Anlage 4

Dokumentationsbogen

Erfasst von ☐ am ☐

Meldung über ☐ Mitteilung
☐ Beobachtung
☐ Vermutung

Wer ist betroffen? ☐ Opfer ☐ Täter

Alter ☐ Geschlecht ☐

Was wurde mitgeteilt/beobachtet? (hier nur Fakten – keine Wertung)

Wann ☐ Datum & Uhrzeit

Wer war involviert? ☐ Opfer ☐ Täter ☐ Mittäter

Wie war die Gesamtsituation?

Eigene Gedanken und Gefühle zur Situation (Wertung gestattet)

Mit wem wurde bisher gesprochen? Welche Schritte/Maßnahmen wurden eingeleitet ?

Was ist als Nächstes geplant?

Sonstige Anmerkungen

WEITERGELEITET an

	Datum	
Präventionsfachkraft		
Hausleitung		
Gesamtleitung		
Vorstand		

Anlage 5

GRENZVERLETZUNG

unter Teilnehmer/innen

Was tun
bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen
zwischen Teilnehmer/innen?

Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren! Dazwischen gehen und Grenzverletzung unterbinden. Grenzverletzung präzise benennen und stoppen.

Situation klären! Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten!
Vorfall in der Einrichtung mit Kontaktperson ansprechen!

Erwachsene als TN

angemessene Konsequenz erfolgt

Ansprache in der Gruppe
Umgangsregeln überprüfen

Kinder als TN

Information an die Eltern… durch die Einrichtung (bei erheblichen Grenzverletzungen)

Eventuell gemeinsame Vorbereitung auf das Elterngespräch (Präventionskraft/ Träger ggf TN aus Fachberatungsstelle)

Angemessene Konsequenz erfolgt

Ansprache in der Gruppe
Umgangsregeln überprüfen

Präventionsarbeit verstärken

HANDLUNGSLEITFADEN

Katholisches Bildungsforum
im Kreisdekanat Kleve

MITTEILUNGSFALL

Was tun
wenn ein Kind, eine Jugendliche oder ein Jugendlicher von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung erzählt?

IM MOMENT DER MITTEILUNG

Nicht drängen!
Kein Verhör. Kein Forscherdrang.
Keine überstürzten Aktionen.

Keine „Warum"- Fragen verwenden!

Keine logischen Erklärungen einfordern!

Keinen Druck ausüben!

Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben!
Keine Angebote machen,
die nicht erfüllbar sind.

IM MOMENT DER MITTEILUNG

Ruhe bewahren!
Keine überstützten Aktionen.

Zuhören, Glauben schenken und den jungen Menschen ermutigen sich anzuvertrauen!
Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen respektieren!

Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen!
„Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist!"

Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird!
„Ich entscheide nicht über Deinen Kopf."
aber auch erklären
„Ich werde mir Rat und Hilfe holen."

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/ des vermutlichen Täterin/Täters!
Er/Sie könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen.
Verdunklungsgefahr

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

Keine Information an den/die potentielle/n Täter/in!

Zunächst **keine Konfrontation der Eltern** des vermutlichen Opfers mit dem Verdacht!

Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne **altersgemäßen Einbezug** des jungen Menschen!

[1] **siehe Leitlinien DBK, Punkt 11**

Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren!

Sich selber Hilfe holen!

- Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens in der Einrichtung besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers[1] Kontakt aufnehmen.
- Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine insofern erfahrene Fachkraft nach 8b Abs. 1 SGB VIII (zum Beispiel über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

Nach Absprache muss der Träger:

Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!

Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragen Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder0151 43816695).

Hauptberufliche Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftrage Ansprechperson des Bistums wenden.
Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

BILDUNGSFORUM KLEVE
KATHOLISCHE KIRCHE BISTUM MÜNSTER

präventi n im bistum münster

HANDLUNGSLEITFADEN

Katholisches Bildungsfo
im Kreisdekanat Kleve

Was tun bei der Vermutung, dass ein Kind, eine Jugendliche oder ein Jugendlicher Opfer sexueller Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung ist?

✗

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters!
Er/Sie könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen.
Verdunklungsgefahr

Keine eigene Befragung des jungen Menschen!
Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen

Keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit der Vermutung!

Keine Information an den/die vermutlichen Täter/in!

✓

Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Überlegen, woher die Vermutung kommt.
Verhalten des potenziell betroffenen jungen Menschen beobachten! Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
Dokumentationsbogen

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!
Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens in der Einrichtung besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nä chsten Handlungsschritt festlegen. Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers[1] Kontakt aufnehmen.
Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine insofern erfahrene Fachkraft nach 8b Abs. 1 SGB VIII (z. B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

Nach Absprache muss der Träger:

Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!
Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragen Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).

Hauptamtliche Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftrage Ansprechperson des Bistums wenden.

Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden

[1] siehe Leitlinien DBK, Punkt 11

Was tun bei der Vermutung der Täter- oder Täterinnenschaft im eigenen Umfeld?

✗

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters!
Sie/Er könnte sich Sanktionen entziehen und sich einen neuen Wirkungskreis suchen.
Verdunklungsgefahr

Keine eigene verhörende Befragung der/des potenziellen Täterin/Täters!

Keine Konfrontation der Eltern mit der Vermutung!

[1] siehe Leitlinien DBK, Punkt 11

✓

Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Überlegen woher die Vermutung kommt.
Verhalten der/des potenziellen Täterin/Täters beobachten!
Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
Dokumentationsbogen

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!
Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens in der Einrichtung besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen. Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers[1] Kontakt aufnehmen.
Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine insofern erfahrene Fachkraft nach 8b Abs. 1 SGB VIII (z. B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

Anlage 6

Augen auf! Hinsehen und Schützen! - Unter diesem Motto stehen alle Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt. Bereits das verstärkte Hinsehen, also das Nicht-Weg-Schauen kann einen aktiven Schutz darstellen!

Wir als Einrichtung dulden kein grenzverletzendes Verhalten und setzen uns ein, damit auch Sie unseren Einsatz zum Schutz von Kindern und Jugendlichen und Schutzbefohlenen gegen sexualisierter Gewalt aktiv unterstützen. Helfen Sie mit Ihren Augen und Ihrer Aufmerksamkeit mit hinzuschauen und wenden Sie sich an einen Ansprechpartner in der Einrichtung, wenn Ihnen hier etwas auffällt.

Wichtige Namen und Adressen(Sei können jeden Mitarbeiter ansprechen):

Leitung im Haus	Name Telefon Mail
Präventionskraft im Haus	Name Telefon Mail
Gesamtleitung des Bildungsforums	Name Lommen, Kirsten Telefon 02821-721528 Mail lommen@bistum-muenster.de
Präventionsfachkraft Bildungsforums	Name Kertelge, Ursula Telefon 02831-1346010 oder 02824-966613 Mail kertelge@bistum-muenster.de
Ansprechpartner für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs durch Priester, Ordensleute oder andere kirchliche Mitarbeitende im Bistum Münster	Bernadette Böcker-Kock: 0151 63404738 Bardo Schaffner: 0151 43816695
Fachstelle Prävention Bistum Münster	http://www.praevention-im-bistum-muenster.de

Hilfeportal Sexueller Missbrauch für Betroffene, Angehörige und soziales Umfeld sowie Fachkräfte	https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html
Jugendamt auch anonyme Beratungsgespräche	Name des Zuständigen Telefon Mail
Hilfetelefon „Sexueller Missbrauch“ für Betroffene Kinder und Jugendliche	0800-22 55 530 (kostenfrei & anonym) montags, mittwochs und freitags: 9 bis 14 Uhr dienstags und donnerstags: 15 bis 20 Uhr Mail: beratung@hilfetelefon-missbrauch.de
Nummer gegen Kummer „Kinder- und Jugendtelefon“	116111 oder 0800 – 111 0 333 (anonym und kostenlos) montags-samstags von 14-20 Uhr
Nummer gegen Kummer „Elterntelefon“	0800 – 111 0 550 (anonym und kostenlos) montags – freitags von 9 – 11 Uhr dienstags + donnerstags von 17 – 19 Uhr